

**Oktatói  
Teljesítményértékelési  
Kézikönyv**

**Szegedi Tudományegyetem  
Gazdaságtudományi Kar**

## **Preambulum**

*A Szegedi Tudományegyetem Gazdaságtudományi Karának Kari Tanácsa 2009. évi LXI. sz. rendes ülésén az oktatói teljesítmény egyértelmű megítélésének, menedzselhetőségének megteremtése érdekében oktatói teljesítményértékelés bevezetését határozta el.*

*Az oktatói teljesítményértékelést a Szegedi Tudományegyetem Gazdaságtudományi Kara (a továbbiakban SZTE GTK) egy olyan folyamatnak tekinti, amelynek segítségével a kar visszajelzést szerez és az oktatói teljesítményéről, keretében megtörténik az elvárt munkavállalói teljesítmény meghatározása, mérése, megfelelőségének megítélése, módosítására beavatkozási intézkedések meghatározása. Ebben az értelmezésben a teljesítményértékelés nem más, mint adott munkakörben kifejtett erőfeszítések, és azok határfokának mérése, értékelése, a munkavállalók felé való visszajelzése összefüggésben a kari célokkal.*

*E megítélésnek megfelelően az SZTE GTK a teljesítményt szubjektív fogalomként kezeli, az egyes munkakörök teljesítmény-definícióit a kar stratégiájának függvényében alkotja meg, vizsgálja felül. Az oktatói teljesítmény értékelésének kialakítása, módosítása, működtetése során a fentiekén túl figyelembe kell venni a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvényt, különösen annak 24-27., 31.,33-35., valamint 37. §-ait, a Szegedi Tudományegyetem Szervezeti és Működési Szabályzata Szervezeti és Működési Rendjét, a SZMSZ Foglalkoztatási Követelményrendszer IX. X. XI. XII. fejezetében foglaltakat, valamint a SZTE GTK Ügyrendjét.*

*Jelen Kézikönyv célja, hogy meghatározza az SZTE GTK-n a teljesítményértékelés céljának, kiterjedésének, a teljesítmény megítélésének, mérésének, értékelésének szabályait, főbb eljárási lépéseit. Jelen Kézikönyv célja továbbá, hogy útmutatásul szolgáljon az SZTE GTK oktatói, kutatói és vezetői számára a teljesítményértékelés sikeres lebonyolítása során felmerülő feladataik, kötelezettségeik tekintetében.*

### **1. Teljesítményértékelés célja**

A SZTE GTK által alkalmazott oktatói teljesítményértékelés célja:

- *A munkatársak eredményeinek, teljesítményének értékelése, befolyásolása*

A teljesítményértékelési rendszer kifejezett célja olyan vezetői eszköz megteremtése, mellyel az oktatók számára egyértelműen kifejezhetők, mérhetők, értékelhetők a munkájuk során követendő célok, munkájuk eredményességének illeszkedése a munkahelyként szolgáló intézet, illetve az SZTE GTK stratégiai célrendszerébe.

- *A szervezet irányelveinek, politikájának, megvalósított módszereinek értékelése*

Ez előbbiekkal összefüggésben a teljesítményértékelés további célja, hogy visszacsatolást szolgáltatson az SZTE GTK vezetői számára, az általuk alkalmazott megközelítések, megoldások, módszerek, az általuk követett vezetői gyakorlat megfelelősége tekintetében.

- *Létszám erőforrások jobb kihasználása*

A teljesítményértékelés határozott célja az igénybe vett kapacitások számszerűsítése, az oktatók közötti terhelési különbségek kiegyenlítése.

- *A szervezet humán döntéseinek megalapozása, személyzeti intézkedések megalapozása*

E fentiekén túl a teljesítményértékelés célja, hogy ösztönző eszközzel szolgáljon, segítségével pedig biztosíthatóvá váljon az oktatók méltányos elismerése, díjazása.

## **2. Teljesítményértékelés kiterjedése**

Jelen teljesítményértékelési megoldás alkalmazandó valamennyi főállású, részmunkaidős oktatói, kutatói munkakörre.

### **2.1. A teljesítményértékelés munkaköri kiterjedése**

A fentiekből kiindulva a teljesítményértékelés oktatói munkakörök esetében kiterjed minden főállású és részmunkaidős:

- tanársegéd munkakörre
- adjunktusi munkakörre
- főiskolai/egyetemi docensi munkakörre
- főiskolai/egyetemi tanári munkakörre

A fentiekből kiindulva a teljesítményértékelés kutatói munkakörök esetében kiterjed minden főállású és részmunkaidős:

- tudományos segédmunkatárs munkakörre
- tudományos munkatárs munkakörre
- tudományos főmunkatárs munkakörre
- tudományos tanácsadó munkakörre
- kutatóprofesszor munkakörre

### **2.2. A teljesítményértékelés feladatköri kiterjedése**

Az oktatói teljesítményértékelés feladatkörök szerint kiterjed az oktatók által ellátott oktatási, kutatási feladatok mérésére, értékelésére.

Az oktatói teljesítményértékelés által minimálisan kezelendő feladatok az alábbiak:

- előadói, szemináriumvezetői feladatok ellátása;
- szakdolgozati konzulensi feladatok ellátása;
- tehetséggondozási feladatok ellátása
- új összefüggések feltárásával kecsegtető kutatási feladatok, és ezek eredményeként publikációs és disszeminációs tevékenység végzése.

## **3. Teljesítményértékelés elvi modellje**

Az egyes feladatok/dimenziók mentén nyújtott teljesítmény teljesítményjellemezőkön keresztül ítélni lehet meg. A teljesítményjellemezők indikátorokkal kifejezett, a teljesítmény meghatározott területének mérésére alkalmas mutatók, melyek adott időszakra vonatkoztatott megvalósulási értéke önállóan számba vehető, mérhető. Az egyes teljesítménydimenziók mentén nyújtott teljesítmény, a leírásukra meghatározott teljesítményjellemezők alapján a minimálisan elvárt értékek arányában fejezendő ki.

Az oktató teljesítménye kizárólag abban az intézetben/tanszéken értékelhető, melynek keretében munkát végez, mely intézetenként/tanszékenként egyediségeket, specialitásokat tartalmazhat. Az oktató teljesítménye az intézeti teljesítményhez történő hozzájárulás mentén értékelhető.

Az oktatók oktatási, kutatási teljesítményének értékelése érdekében az intézetek/tanszék oktatási, kutatási teljesítményének megítéléséhez alkalmazandó szempontok kerülnek rögzítésre. E szempontokat az intézet/tanszék egyedi ismérvekkel bővítheti úgy, hogy mindeközben megtartsa az oktatási, kutatási teljesítmény értékeléséhez jelen kézikönyvben meghatározott minimális értékelési tényezőit és az oktatás és kutatás egymáshoz viszonyított értékelési súlyait.

Az intézet/tanszék által adott időszakban nyújtott teljesítmény az egyes dimenziókban nyújtott teljesítmény súlyozott összegeként áll elő (részletesen lásd 1.sz. táblázat).

Ellátandó feladat /dimenzió megnevezése	Ellátandó feladat leképező teljesítményjellemző	Teljesítményjellemző súlya a összéértékelésen belül
Előadói, szemináriumvezetői feladatok ellátása	Átlagos heti óraszám	40%
Konzultációs munka eredményessége	Konzultációval segített szakdolgozatok száma	10%
Tehetséggondozás eredményessége	Egyéni tehetséggondozás mértéke	10%
Kutatási feladatok végzése	Publikációk száma	40%
Publikációs tevékenység végzése		

1.sz. táblázat: az SZTE GTK teljesítményértelmezésének dimenziói, jellemzői és súlyrendszere

Az oktatók teljesítményének megfelelőségét az adott időszak pontszámában kifejezett teljesítményének és az ugyancsak pontszámában kifejezett elvárt teljesítménynek egymáshoz való viszonya fejezi ki.

Az oktatók elvárt teljesítménye (adott értékkel, vagy intervallummal kifejezve) a 2.1. fejezetben összegzett munkakörönként határozandó meg<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Ez azt jelenti, hogy az elvárt teljesítmény minden egyes oktatói és kutatói munkakör esetében különböző összegzett pontszámérték, vagy pontszám intervallum meghatározásával történik meg. Ennek természetes következménye, hogy adott skálaértéket felvevő teljesítményjellemzők által tükrözött ugyanazon teljesítmény az elvárásokhoz képest egy tanársegéd esetében kiváló, míg egy egyetemi docens esetében átlagos, vagy az alatti teljesítmény értékelést is eredményezhet.

#### 4. Oktatói teljesítmény mérése

A teljesítményértékelés elvi modelljéből kiindulva a továbbiakban szükséges részletesen meghatározni az oktatói teljesítményt, annak dimenzióit, a dimenziók megítélésére alkalmazott teljesítményjellemzőket, továbbá azok lehetséges skálaértékeit, a skálaértékek megítélésének, a teljesítmény számbavételének módját, a teljesítményértékelésre épülő javadalmazás megvalósításának módját.

##### 4.1. Oktatói teljesítmény definíciója:

Az oktatói teljesítménymérés alapja az egyes dimenziókban mutatott valós teljesítmény az adott munkakörben előzetesen rögzített, minimális elvárások arányában (százalékában).

Az oktatói teljesítmény az SZTE GTK-n a dimenziókban számított arányszámok súlyozott összege.

##### 4.2. Az oktatói teljesítmény dimenziói

###### 4.2.1. Az teljesítményt leíró teljesítményjellemzők részletes paraméterei

Mutató neve	Átlagos heti óraszám	Mutató súlyszáma a teljesítményértékelésben
		40%
Mutató értelmezése	Adott értékelési évben, két félév (szorgalmi időszak) átlagában a SZTE-n (valamennyi képzési szinten és képzési formában) oktatott átlagos heti óraszám.	
Mutatóképzés érvényessége	Minimum egy teljes év munkaviszonyt követő teljes teljesítményértékelési év	
Adatforrás	Intézeti adatgyűjtés	
Mutató képzésének módja	Összegzendő adott év mindkét félévében magyar és idegen nyelven oktatott, meghirdetett mintaegység szerinti kontaktóraszám (nappali, levelező és távoktatás képzéseken egyaránt) és osztandó 28-cal (távoktatás képzésen egy online kurzus 4 kontaktórának felel meg egy félévben), valamint adott év mindkét félévében a doktori képzésben oktatott, meghirdetett mintaegység szerinti kontaktóraszám (nappali és levelező formában egyaránt) és osztandó 14-gyel.	
Mutató képzésének felelőse	SZTE GTK intézeti titkárságok	
Mutató számítása	Mért teljesítmény/munkakörben elvárt minimális teljesítmény*100	
Mutatóképzés gyakorisága	Évente	

Mutató neve	Szakdolgozati konzultáción fogadott hallgatók száma	Mutató súlyszáma a teljesítményértékelésben
		10%
Mutató értelmezése	Azon szakdolgozati konzulensként segített hallgatók száma, akik dolgozatukat adott évben sikeresen megvédtek.	
Mutatóképzés érvényessége	Minimum egy teljes év munkaviszonyt követő teljes teljesítményértékelési év	
Adatforrás	Záróvizsga jegyzőkönyvek, Neptun	
Mutató képzésének módja	Összegzendő a definíciónak megfelelő hallgatók száma	
Mutató képzésének felelőse	Dékáni Hivatal és intézetvezető	
Mutató számítása	Mért teljesítmény/munkakörben elvárt minimális teljesítmény*100	
Mutatóképzés gyakorisága	Évente	

Mutató neve	Tehetséggondozási tevékenység	Mutató súlyszáma a teljesítményértékelésben
		10%
<b>Mutató értelmezése</b>	Adott értékelési évben végzett tehetséggondozási aktivitások száma: <ul style="list-style-type: none"> <li>- OTDK országos döntőbe jutott, témavezetett dolgozatok száma</li> <li>- Országos, nemzetközi tanulmányi versenyen a döntőbe jutott, témavezetett egységek száma</li> <li>- az SZTE Közgazdaságtudományi Doktori Iskolájában témavezetőként segített PhD-hallgatók száma.</li> <li>- Menedzselte <b>kari - honlapon szereplő</b> - az értékelési időszakban szemeszterenként legalább egy eseményt szervező hallgatói szervezetek, klubok száma</li> <li>- A kari tehetséggondozási tervben szereplő, megszervezett kiemelt programok száma</li> </ul>	
<b>Mutatóképzés érvényessége</b>	Minimum egy teljes év munkaviszonyt követő teljes teljesítményértékelési év.	
<b>Adatforrás</b>	OTDK eredmények: kari honlap és kari TDK titkár Versenyeredmények: Kari honlap (függetlenül attól, hogy hírként, eseményként, vagy statikus tartalomként került rögzítésre). PhD: DI titkár és doktori.hu Tehetséggondozási programok: Tehetséggondozási Bizottság és szervezők	
<b>Mutató képzésének módja</b>	Minden hallgató, témavezetett egység, dolgozat, menedzselte hallgatói szervezet, szervezett program 1-1 pontnak felel meg. A mutató értéke a pontszámok összege.	
<b>Mutató képzésének felelőse</b>	Tehetséggondozási Bizottság elnöke	
<b>Mutató számítása</b>	Mért teljesítmény/munkakörben elvárt minimális teljesítmény*100	
<b>Mutatóképzés gyakorisága</b>	Évente	

Mutató neve	Kutatási tevékenység	Mutató súlyszáma a teljesítményértékelésben
		40%
<b>Mutató értelmezése</b>	Adott értékelési évben, a SZTE GTK publikációs elvárásainak megfelelt, az SZTE GTK-t munkaadóként feltüntetett közlemények száma pontértékekkel kifejezve.	
<b>Mutatóképzés érvényessége</b>	Minimum egy teljes év munkaviszonyt követő teljes teljesítményértékelési év	
<b>Adatforrás</b>	MTMT (Magyar Tudományos Művek Tára) adatbázisban rögzített publikáció	
<b>Mutató képzésének módja</b>	Adott évben született publikációk pontértékének számítás módját a publikációs értékelés ponttáblája (1. sz. Melléklet) rögzíti. Társ szerzős publikációk pontszámai esetén a szerzők a megadott pontszámok törtrészét kapják. A kétszerzős 0,6; a háromszerzős 0,4; a háromnál több szerzős 0,3 egyszerzős egységnek felel meg. A mutató képzése során figyelembe veendő a mutató képzést megelőző naptári év.	
<b>Mutató képzésének felelőse</b>	Intézetvezető	
<b>Mutató számítása</b>	Adott naptári évben és az azt megelőző naptári évben mért (2 évi) teljesítmény átlaga/munkakörben elvárt minimális teljesítmény*100	
<b>Mutatóképzés gyakorisága</b>	Évente	

**4.2.2. Az elvárt teljesítmény meghatározása dimenzióként, munkakörönként és százalékos formában\***

Munkakörök megnevezése	Minimálisan elvárt kutatási teljesítmény (pontszám, 1.sz. melléklet szerint számítandó)	Példa a minimálisan elvárt kutatási teljesítmény teljesítésére (egyszerűsös művek esetén)	Óratartás (kontaktóra/hét)	Szakdolgozat/év	Tehetséggyonozás (pontszám)
Tanárségéd	10	1 db hazai C kategóriás folyóiratcikk, vagy 2 db idegen nyelvű konferencia kiadvány	10	10	1
Adjunktus	17	1 db hazai A/B kategóriás folyóiratcikk, vagy 1 db külföldi egyéb folyóiratcikk és 1 db hazai/nközi konferencia kiadvány	10	10	2
Egyetemi docens	25	1 db hazai A/B kategóriás folyóiratcikk és 1 db nkői konferencia kiadvány, vagy 1 db külföldi C/D kategóriás folyóiratcikk	8	10	3
Egyetemi tanár	32	1 db nkői C/D kategóriás folyóiratcikk és 1db hazai könyvfejezet, vagy 1-1 db hazai A/B és C kategóriás folyóiratcikk és 1 db konferencia kiadvány	6	6	5
Tudományos segédmunkatárs	10	1 db hazai C kategóriás folyóiratcikk, vagy 2 db idegen nyelvű konferencia kiadvány	10	10	1
Tudományos munkatárs	17	1 db hazai A/B kategóriás folyóiratcikk, vagy 1 db külföldi egyéb folyóiratcikk és 1 db hazai/nközi konferencia kiadvány	10	10	2
Tudományos főmunkatárs	25	1 db külföldi C/D kategóriás folyóiratcikk, vagy 1 db hazai A/B kategóriás folyóiratcikk és 1 db nkői konferencia kiadvány	8	10	3
Tudományos tanácsadó	32	1 db nkői C/D kategóriás folyóiratcikk és 1db hazai könyvfejezet, vagy 1-1 db hazai A/B és C kategóriás folyóiratcikk és 1 db konferencia kiadvány	8	10	3
Kutatóprofesszor	32	1 db nkői C/D kategóriás folyóiratcikk és 1db hazai könyvfejezet, vagy 1-1 db hazai A/B és C kategóriás folyóiratcikk és 1 db konferencia kiadvány	6	6	5

\*A megadott minimális elvárások teljes munkaidőben foglalkoztatottakra vonatkoznak. Részmunkaidős jogviszonyban elvárt teljesítményként a munkaszerződésben szereplő heti munkaidő és a teljes foglalkoztatás esetében jelentkező heti munkaidő hányadosával arányos része az elvárás.

## **5. Az oktatói teljesítmény értékelése**

### **5.1. Az oktatói teljesítmény értékelésének módja**

Az oktatói teljesítmény értékelése naptári évre vonatkozóan (adott év január 01-től december 31-ig) történik.

A teljes és részmunkaidős oktató esetében adott tanév során elérendő célteljesítmény, illetve ennek elérése érdekében elvégzendő feladatok menedzselése érdekében éves munkaterv készítése javasolt (az éves munkaterv ajánlott formátumát a 2. sz. melléklet tartalmazza). Az oktatási, kutatási feladatok tervezése érdekében alkalmazott tervezési metódust, valamint a tervezés eredményeit rögzítő munkaterv formátumát az intézetvezető javaslatára az intézeti tanács hagyja jóvá.

Az oktatók munkakörükben nyújtott teljesítményének megfelelőségét az adott időszak mért teljesítményének és minimálisan elvárt teljesítménynek egymáshoz való viszonya fejezi ki. Az egyes oktatói, kutatói munkakörökben elvárt teljesítményértékeket az értékelési év megkezdését megelőzően kell közzétenni a 3. sz. melléklet formátumának megfelelően.

Az oktatók teljesítményének értékelését a teljesítményértékelési lap alapján az intézetvezető végzi (a teljesítményértékelési lap formátumát a 4. sz. melléklet tartalmazza). Az értékelés lebonyolításának módját az intézeti tanáccsal egyetértésben az intézetvezető határozza meg.

Minden egyes teljesítményértékelés eredményét az intézetvezető áttekinti az érintett kollégával. A teljesítményértékelés során az elvártnál (100%) alacsonyabb teljesítmény összegzése esetén az intézetvezető, az értékelt munkatárssal egyetértésben köteles (egyéb esetekben lehetősége van), a teljesítmény módosítása érdekében, a következő értékelési időszak(ok)ban megvalósítandó feladatokat, intézkedéseket megfogalmazni és erről a kari vezetés felé az első félév végéig beszámolni. Amennyiben valamely értékelt oktató összteljesítménye nem éri el az elvárt teljesítmény 50 százalékát, úgy az értékelt oktató köteles beszámolni az elmaradás okairól a dékáni vezetés részére, míg a dékáni vezetés az intézetvezetővel és az értékelt munkatárssal egyetértésben köteles a teljesítmény módosítása érdekében, a következő értékelési időszak(ok)ban megvalósítandó feladatokat, intézkedéseket megfogalmazni. Amennyiben valamely értékelt oktató oktatási, vagy a kutatási teljesítménye egymást követő három évben nem éri el az elvárt teljesítmény 50 százalékát, annak munkajogi következményei az értékelt oktatóval szemben az intézetvezető egyetértésével érvényesíthetők. A munkajogi következmények érvényesítéséről, vagy annak mellőzéséről a dékán az érintett intézet intézeti tanácsának beszámolási kötelezettséggel bír.

A teljesítményértékelés eredményének megállapítása során az oktató egyetértési joggal bír, az értékelés eredménye kizárólag az oktató és az intézetvezető együttes egyetértése esetén vehető figyelembe.

A teljesítményértékelés lebonyolítását követően, a teljesítményértékelés összegzett tapasztalatairól a dékán beszámol a kari tanács részére.



## 5.2. Az oktatói teljesítményalapú kompenzáció módja

Az oktatók többletteljesítményének elismeréseként, a kar minden évben a kari folyóévi pénzügyi helyzet és kilátások ismeretében forráskeretet különít el, melynek nagyságát a kari költségvetésben rögzíti. A forráskeret oktatók közötti felosztására a dékán a teljesítményjellemzők alapján javaslatot tesz az intézetvezetők felé.

Az oktatói teljesítményalapú kompenzációra vonatkozó javaslatot, az intézetvezetők– az intézeti/ tanács jóváhagyása mellett – egyéb, teljesítményre épülő intézeti sajátosságok figyelembevételével módosíthatják az intézeti kereten belül, mely az intézethez/ tartozó kollégák részére javasolt összegekből adódik. A módosítás mértékére az intézetvezető tesz javaslatot, mely alapján a végső összeg a dékán ellenjegyzésével kerül kifizetésre. A teljesítményalapú kompenzáció kifizetése legkésőbb a teljesítményértékelést követő év végéig kell, hogy megtörténjen a munkavállalók részére.

## 5.3. Az oktatói teljesítményértékelés eljárásrendje

A teljesítményértékelés megvalósításának folyamata három alapvető részfolyamatot foglal magában:

1. a teljesítményelvárások megfogalmazása;
  - a) Adott értékelési év teljesítményelvárásait (a 3. sz. melléklet formátumában) az értékelési év megkezdését megelőzően, a dékán javaslatára a kari tanács, döntésével fogalmazza meg. A kari tanácsi döntésnek megfelelő teljesítményelvárásokat a kari tanácsot követő intézeti értekezleten valamennyi fő és félállású oktató munkavállaló számára ismertetni kell.
2. a célzott teljesítmény tervezése;
3. a teljesítmény értékelése;
4. a teljesítményalapú javadalmazás megítélése.

A teljesítmény értékelésére minden munkavállaló esetében január 01. és március 31. között kell sort keríteni. A teljesítmény értékelése három lépésből áll: teljesítményjellemzők aktuális értékeinek meghatározásához információk összegyűjtése, rendelkezésre bocsátása; teljesítményjellemzők aktuális értékeinek meghatározása, adott értékelési év teljesítményértékének kiszámítása; adott értékelési év teljesítményének értékelése, módosító intézkedések meghatározása.

- a. Teljesítményjellemzők aktuális értékeinek meghatározásához információk összegyűjtése, rendelkezésre bocsátása: Az Intézeti titkárságok a teljesítményértékelés hatálya alá tartozó intézeti kollégák esetében összegyűjtik és az érintett kollégával egyeztetik az óraszámokra vonatkozó tényadatokat, az MTMT-ből összegyűjtik az értékelési időszakra vonatkozó publikációs listákat. A tehetséggondozásra és a megvédett szakdolgozatokra vonatkozó adatokat az SZTE GTK Dékáni Hivatala az adott értékelési év január 31-ig munkavállalószerinti kimutatásban összegyűjti és megküldi az intézetvezetők, valamint a Tehetséggondozási Bizottság elnöke részére. Ugyanezen napig az intézetvezető gondoskodik az intézet által gyűjtendő információk rendelkezésre állásáról és a kari HR referenshez való eljuttatásáról. A társkarokon végzett szakdolgozati témavezetői tevékenység akkor vehető figyelembe, ha az adott évben társkarokon konzulensként segített és sikeres védést tett hallgató és kar nevét valamint képzését az oktató összegyűjti

és eljuttatja a kari HR referensnek és az intézetvezetőnek az adott értékelési év január 15. napjáig.

- b. A beérkezett adatok alapján a teljes és részmunkaidős munkavállalók egyéni értékelési lapját, valamint az intézeti összesítést a kari HR referens az intézeti titkárságok közreműködésével készíti el február 01. és március 15. között, melyet megküld az intézetvezetők és a dékán számára. A Teljesítményértékelő lap javasolt formátuma a 4. sz. mellékletben található.
- c. Adott értékelési év során célzott egyéni teljesítmény tervezésének a kitűzött kari és intézeti célok, valamint az előző évi teljesítményértékelés eredménye alapján az adott értékelési év március 31-ig kell megtörténnie. A teljesítmény tervezése az intézet által szabályozott módon történik. Minden tervezési megállapodás két példányban készül. Az egyik példány az intézeti/ titkárságon kerül iktatásra, míg a másik példány a munkavállaló saját példánya. Az éves tervezés javasolt formátuma a 2. sz. mellékletben található.
- d. A teljesítményértékelés lezárultával az intézetvezető április 1-ig adja át az értékelő és az értékelt által elfogadott teljesítményértékelés eredményeit rögzítő valamennyi teljesítményértékelő lapot a kari HR referensnek.
- e. A többszörös finanszírozás elkerülésének ellenőrzése és a kari költségvetés elfogadása után, a teljesítményértékelés alapján a dékán június 20-ig megküldi az intézetvezetőknek/ a teljesítményértékelésre elkülönített keret felosztására vonatkozó javaslatát.
- f. A teljesítményalapú kompenzáció által érintett munkatársak körére, és a kompenzáció elfogadására, illetve módosítására vonatkozó javaslatát az intézetvezető legkésőbb július 15-ig küldi meg a dékán részére, aki legkésőbb július 30-ig ellenjegyzí a teljesítményalapú kompenzáció mértékét. A teljesítményalapú kompenzáció kifizetést az ellenjegyzést követően a dékán kezdeményezi.

A teljesítményértékelés lezárását követő első kari tanácson a dékán átfogóan beszámol a teljesítményértékelés eredményeiről, tapasztalatairól, egyben szükség esetén kezdeményezi a következő teljesítményértékelési időszak eljárásrendi, megvalósítási szabályainak módosítását.

### **Hatályosság**

Jelen kézikönyv és eljárásrend először a 2020. év teljesítményértékelésének folyamatában alkalmazandó.

# **1.sz. melléklet**

**A publikációs teljesítmény  
pontozása során alkalmazandó  
értékelés összegzése**

Publikáció megnevezése és kategóriája		Pontszám	Kiegészítés	
Idegen nyelvű könyv (ISBN számmal)	A	Idegen nyelvű könyv A és B kategóriás külföldi szakkiadó esetén	10	1 ív
		Idegen nyelvű könyv egyéb külföldi szakkiadó esetén	7	1 ív
		Hazai kiadású idegen nyelvű könyv	5	1 ív
Magyar nyelvű könyv (ISBN számmal)	B	Szakkiadónál megjelent könyv	5	1 ív
		Saját felsőoktatási intézményi kiadású, avagy nem szakkiadó által kiadott könyv	3	1 ív
Idegen nyelvű könyvfejezet (ISBN számmal)	C	Idegen nyelvű A és B kategóriás könyvfejezet külföldi szakkiadó esetén	15	1 ív
		Idegen nyelvű könyvfejezet egyéb külföldi szakkiadó esetén	10	ív
		Hazai kiadású idegen nyelvű könyvfejezet	7	1 ív
Magyar nyelvű könyvfejezet (ISBN számmal)	D	Szakkiadónál megjelent könyvfejezet	10	1 ív
		Saját felsőoktatási intézményi kiadású, avagy nem szakkiadó által kiadott könyvben megjelent könyvfejezet	5	1 ív
Külföldi, vagy csak idegen nyelven megjelenő hazai folyóirat cikke	E	A és B kategóriás folyóiratban	60	db
		C és D kategóriás, valamint Scopuson jegyzett más folyóiratban	30	db
		Egyéb lektorált folyóiratban	15	db
Hazai folyóirat cikke	F	A és B kategóriás folyóiratcikk magyar nyelven	20	db
		C kategóriás folyóiratcikk magyar nyelven	10	db
		D kategóriás folyóiratcikk, illetve további lektorált folyóiratban megjelent cikk magyar nyelven	5	db
		A és B kategóriás alapvetően magyar nyelvű folyóiratban idegen nyelven megjelenő folyóiratcikk	30	db
		C és D kategóriás alapvetően magyar nyelvű folyóiratban idegen nyelven megjelenő folyóiratcikk	15	db
Idegen nyelvű külföldi konferencia kiadvány (ISBN, ISSN számmal)	G	Nemzetközi konferencia kiadványban külföldön megjelent idegen nyelvű tanulmány	5	db
Idegen nyelvű hazai konferencia kiadvány (ISBN, ISSN számmal)	H	Idegen nyelvű hazai konferencia kiadványban megjelent idegen nyelvű tanulmány	4	db
Hazai konferencia kiadvány (ISBN, ISSN számmal)	I	A Doktori Iskola vezetője által elfogadott hazai, magyar nyelvű konferencia kiadványban megjelent tanulmány	2	db
Szerkesztés (ISBN számmal)	J	Idegen nyelvű könyv szerkesztése külföldi szakkiadó esetén	20	db
		Hazai kiadású idegen nyelvű könyv szerkesztése	15	db
		Hazai, magyar nyelvű, szakkiadónál megjelent könyv szerkesztése	10	db
		Saját felsőoktatási intézményi, avagy egyéb kiadású könyv szerkesztése	5	db

Megjegyzés: Könyvek és könyvfejezetek esetében a kiadó szakmaiságának megítéléséért egyedi elbírálás alapján az intézetvezető felelős.

A folyóiratcikkek értékelés során figyelembe vehető GMB folyóiratlista elérhető az alábbi linken:

<https://mta.hu/doktori-tanacs/a-ix-osztaly-doktori-kovetelmenyrendszere-105380>

Amennyiben a tudományos folyóiratcikk nem GMB listás folyóirat, de megtalálható az MTA IX. Gazdaság- és Jogtudományok Osztálya által elfogadott egyéb folyóiratlistákon, akkor D kategóriás folyóiratcikként figyelembe vehető, kivétel, ha az intézetvezető máshogyan nem ítéli meg.

Az A és B kategóriás könyvek és könyvfejezetek értékelése során figyelembe vehető, a Tudományos Bizottság által jóváhagyott könyvkiadók listája az alábbi (SENSE Ranking of Academic Publishers) alapján:

**„A” kategória**

California University Press  
Cambridge University Press  
Clarendon Press  
Columbia University Press  
Harvard University Press  
John’s Hopkins University Press  
John Wiley  
MIT Press Cambridge Mass  
Oxford University Press  
Pennsylvania University Press  
Princeton University Press  
Stanford University Press  
University of Chicago Press  
University of Pennsylvania Press  
Yale University Press

**„B” kategória**

Allen and Unwin  
Ashgate/Avebury  
Aspen  
Basic Books, Inc.  
Berg, Oxford  
Blackwell  
Brill  
Bruylant  
Cameron May  
Curzon Press  
Duke University Press  
Earthscan  
Edward Elgar  
Elsevier Science  
Frank Cass  
Garrisberg MacMillan  
Harcourt Brace Jovanovich, Inc.  
Harper & Row Publishers, Inc./Ballinger Publishing Co.  
Hart  
Harwood Academic Publishers  
Heinemann  
IWA publishers  
James Currey  
Karthala  
Kegan Paul International  
Kluwer Academic Publishers

Kluwer Law International  
Lit Verlag  
Lynn Rienner  
M.E.Sharpe Inc.  
Macmillan/Palgrave Press  
Marcial Pons  
Methuen  
Palgrave  
Pergamon Press  
Permanent Black/Orient Longman  
Pluto Press, London  
Polity Press  
Praeger  
Random House Inc, New York  
Routledge  
Routledge Cavendish  
Routledge Curzon  
Rowman and Littlefield Publishers  
Sage Publications  
Springer  
St. Martin Press  
State University of New York Press  
Suhrkamp Verlag  
Swets Blackwell  
Texas University Press  
Thomson – Sweet & Maxwell  
Verso  
Westview Press  
Zed Books

**„C” kategória**

Aalborg University Press  
Academic Press London  
Addis Ababa University  
Amsterdam University Press  
Arhus University Press  
Aristotle University  
Arizona University Press  
Asia Pacific Press  
Ateneo de Manila, University Press  
Australian National University Press  
Bath University (DWP)  
Belhaven Press  
Benemerita Universidad Autonoma de Puebla  
Benjamins  
Berg Publishers  
Berghahn Books  
Boom Juridisch  
Brasiliense  
CABI - CAB International Publishing  
Carolina AP  
Cassell  
Catena Verlag  
Charles Scribner's Sons  
Chatto and Winden, UK  
Chinese University Press  
Civilizacao Brasileira  
CNRS  
Cornell University ILR Press  
Cranfield University

Dar es Salaam University Press  
De Gruyter, Academic Press  
Deakin University  
Delft University Press  
Dutch University Press  
Ediciones Universidad de Navarra  
Ediciones Universidad de Salamanca  
Edinburgh University Press  
Editorial de la Universidad de Costa Rica  
Editorial Universidad de la Republica  
Eindhoven University Press  
El Colegio de Mexico  
El Colegio Mexiquense, Toluca  
Eudeba, Universidad de Buenos Aires  
FGV (Fundacao Getulio Vargas)  
Flacso  
Fondo de Cultura Economica  
Francis and Taylor  
Gadjah Mada University Press  
Garland Publishers Inc.  
Graham and Trotmann  
Greenwood Press, London  
Hampton Press  
Hong Kong Baptist University  
Hurst  
Ian Randle Publishers  
IEP (Instituto de Estudios Peruanos)  
IEPRI  
Indiana University Press  
Intermediate Technology Press  
Intermediate Technology Publications  
J.A.I. Press  
John Benjamins Publications CIE  
Jorge Zahar  
KNAW  
Königshausen & Neumann  
L'Harmattan  
Leiden University Press  
Lexington Books  
Manohar Publications  
Marburg  
Marcel Dekker  
Martinus Nijhoff Publishers  
Melbourne University Press  
Metzler Verlag  
Meyer and Meyer Sport  
Moi University Press  
Netherlands Geographical Studies  
New York University Press  
NIAS Press  
Niemeyer Verlag  
Nijmegen University Press  
Nomos  
North Holland Publications  
Nova Science Publications  
Nueva Sociedad  
Ohio State University Press  
Open University  
Orstom  
Parthenon

Peter Lang  
Pinter  
Pontificia Universidad Javeriana and CIRAD, Bogota  
Poznan University of Economics  
Prentice Hall  
Presse de l'Université de Lyon  
Presse de l'Université de Quebec  
Presses Universitaires de Namur  
Presses Universitaires de Nancy  
Pública/Universidade Autónoma de Lisboa  
Pustaka Pelajar  
R. Koppe  
Reimer Verlag  
RIVM/NOP  
Rodopi  
Roskilde University Press  
Rutgers University Press  
Seoul University Press  
SicSat  
Siglo XXI Editores  
State University of New York Press  
Stockholm University Press  
Sussex University Press  
Syracuse University Press  
Tilburg University Press  
TM Editores  
Transaction Publishers  
Twente Universidad Press  
UAM  
UN University Press  
Una Publications, Universidad de Buenos Aires  
UNAM  
United Nations University Tokio  
Universidad Autonoma de Pueblo  
Universidad Complutense  
Universidad de Chile  
Universidad de Los Andes  
Universidad de Michoagan  
Universidad de Valencia  
Universidad Mayor de San Andres  
Universidad Nacional Autonoma de Nicaragua  
Universidad por La Paz  
Universidade Estadual de Campinas  
Universitat de Lleida  
Universitat Hamburg  
Universitat von Konstanz (UVK), Universitatsverlag, Konstanz GmbH  
Universitatsverlag Rasch  
Universiteit van de Nederlandse Antillen (UNA)  
University of Birmingham  
University of Bonn  
University of California Press  
University of Canberra  
University of Cape town Press, SA  
University of Colombo  
University of Copenhagen Press  
University of Deusto  
University of Groningen  
University of Hawai Press  
University of Illinois Press  
University of Kwazulu Natal Press, Durban SA



University of Leeds Press  
University of Manchester  
University of Massachusetts Press  
University of Mexico Press  
University of Michigan Press  
University of Ottawa Press  
University of San Catolina Press  
University of Stellenbosch  
University of Tennessee Press  
University of the Philippines Press  
University of the West Indies  
University of Washington Press  
University of Western Cape  
University of Zimbabwe Press  
Universität Wien  
USP  
Utrecht University  
UVK Universitätsverlag Konstanz  
Vandenhoeck & Ruprecht  
Verlag Otto Harassowitz  
Vervuert  
Vervuert Iberoamericana  
Vossiuspers  
Vrije Universiteit Brussel (VUB)  
Vrije Universiteit Uitgeverij  
VU University Press  
VUB Press  
Wageningen University Press  
Wiley and Sons, West Sussex  
Witwatersrand UP, Johannesburg SA  
Woodhead Publishing Limited  
Xuzhou City University of Mining Press

## **2.sz. melléklet**

# **Éves munkaterv javasolt formátuma**

**TERVEZÉSI IDŐSZAK:.....**

**MUNKATERV**

NÉV:.....  
MUNKAKÖR:.....  
INTÉZET:.....

**I. OKTATÁSI TELJESÍTMÉNY**

**I.1. Oktatandó kurzusok**

<b>kurzus megnevezése</b>	<b>a kurus nyelve</b>	<b>képzési programok</b>	<b>Tagozat</b>	<b>Meghirdetés féléve (ősz, tavaszi)</b>	<b>A kurzus során adott félévben oktatott órák száma</b>


### I.2. Szakdolgozati konzultációs szerepvállalás mértéke

Konzultáció típusa	Tervezett mértéke
Adott tanévben várhatóan záróvizsgázó szakdolgozók száma	

### I.3. Tehetség gondozási tevékenység szerepvállalás mértéke

Konzultáció típusa	Mértéke
OTDK országos döntőbe jutott, témavezetett dolgozatok száma.	
Országos, nemzetközi tanulmányi versenyen a döntőbe jutott, témavezetett egységek száma.	
Az SZTE Közgazdaságtudományi Doktori Iskolájában témavezetőként segített PhD-hallgatók száma.	
Menedzselte kari - honlapon szereplő - hallgatói szervezetek, klubok száma.	
A kari tehetség gondozási tervben szereplő, megszervezett kiemelt programok száma.	

### I.4. Egyéb intézeti oktatási célfeladat megnevezése

Oktatási célfeladat megnevezése: .....

Feladat leírása: .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....  
.....  
Feladat sikeres teljesítésének ismérvei:

1. ....
2. ....
3. ....
4. ....
5. ....

## II. KUTATÁSI TELJESÍTMÉNY

### II.1. Tervezett publikációk

Tervezett publikáció témája	Tervezett publikáció közlési fóruma	Tervezett publikáció benyújtásának szemesztere (ősz, tavaszi)	Tervezett publikáció várható megjelenésének szemesztere (ősz, tavaszi)

### II.2. Egyéb intézeti kutatási célfeladat megnevezése

Kutatási célfeladat megnevezése: .....

Feladat leírása: .....

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Feladat sikeres teljesítésének ismérvei:

1. ....
2. ....
3. ....
4. ....
5. ....

### III. A munkatervben foglalt teljesítmény megvalósításának tervezett értéke

Teljesítményindikátor	Elvárt teljesítmény értéke	Teljesítmény tervezett értéke az elvárt teljesítmény %-ában
Indikátor megnevezése		
Átlagos heti óraszám		
Szakdolgozati konzultáción fogadott hallgatók száma		
Tehetséggondozási konzultáció eredményessége		
Publikációk száma		
<b>Összesen</b>		

Megjegyzés a munkatervben foglaltakkal kapcsolatban:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

A munkatervben foglaltakkal egyetérték.

Kelt:

.....  
MUNKAVÁLLALÓ ALÁÍRÁSA

.....  
INTÉZETVEZETŐ ALÁÍRÁSA

## **3.sz. melléklet**

# **Teljesítményelvárások közzétételének formátuma**

**SZEGEDI TUDOMÁNYEGYETEM, GAZDASÁGTUDOMÁNYI KAR**  
**..... TANÉV MINIMÁLIS OKTATÓI**  
**TELJESÍTMÉNYELVÁRÁSAI**

<b>Munkakörök megnevezése</b>	<b>Státusz megjelölése</b>	<b>Egy-egy félévben minimálisan elvárt heti kontaktóraszám, óra</b>	<b>minimálisan elvárt konzultált szakdolgozatok száma évente</b>	<b>Tehetséggondozás, pont</b>	<b>kutatási tevékenység</b>
Tanársegéd	Főállású*				
Adjunktus	Főállású*				
Főiskolai/egyetemi docens	Főállású*				
Főiskolai/egyetemi tanár	Főállású*				
Tudományos segédmunkatárs	Főállású*				
Tudományos munkatárs	Főállású*				
Tudományos főmunkatárs	Főállású*				
Tudományos tanácsadó	Főállású*				
Kutatóprofesszor	Főállású*				

\*Részmunkaidős jogviszonyban az elvárt oktatási és kutatási teljesítményként a munkaszerződésben szereplő heti munkaidő és a teljes foglalkoztatás esetében jelentkező heti munkaidő hányadosával arányos része veendő figyelembe

Az egyes munkakörökkel szemben támasztott teljesítményelvárásokat a Gazdaságtudományi Kar kari tanácsa ...sz. ülése ... sz. határozata alapján írom elő.

.....  
dékán  
Szegedi Tudományegyetem  
Gazdaságtudományi Kar



## **4.sz. melléklet**

# **Teljesítményértékelési lap formátuma**

**ÉRTÉKELÉSI IDŐSZAK:.....**

**BESZÁMOLÓ**

NÉV:.....

MUNKAKÖR:.....

INTÉZET:.....

**I. OKTATÁSI TELJESÍTMÉNY**

**I.1. Oktatott kurzusok**

Magyar nyelven oktatott kurzusok megnevezése	Idegen nyelven oktatott kurzusok megnevezése	Doktori képzésben oktatott kurzusok megnevezése	Szak megnevezése	Meghirdetés féléve (őszi, tavaszi)	A kurzus során adott félévben oktatott órák száma

**I.2. Szakdolgozati konzultációs szerepvállalás mértéke**

Konzultáció típusa	Mértéke
Adott tanévben záróvizsgázott szakdolgozók száma	

### I.3. Tehetséggondozási tevékenység szerepvállalás mértéke

Konzultáció típusa	Mértéke
OTDK országos döntőbe jutott, témavezetett dolgozatok száma.	
Országos, nemzetközi tanulmányi versenyen a döntőbe jutott, témavezetett egységek száma.	
Az SZTE Közgazdaságtudományi Doktori Iskolájában témavezetőként segített PhD-hallgatók száma.	
Menedzselte kari - honlapon szereplő - hallgatói szervezetek, klubok száma.	
A kari tehetséggondozási tervben szereplő, megszervezett kiemelt programok száma.	

### I.4. Egyéb intézeti oktatási célfeladat teljesítése

Oktatási célfeladat megnevezése:.....

Teljesítés leírása: .....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Feladat sikeres teljesítésének ismérvei:

- |         |                      |
|---------|----------------------|
| 1. .... | teljesítés foka:...% |
| 2. .... | teljesítés foka:...% |
| 3. .... | teljesítés foka:...% |
| 4. .... | teljesítés foka:...% |
| 5. .... | teljesítés foka:...% |

Oktatási célfeladat ...%-os megfeleléssel teljesült.

## II. KUTATÁSI TELJESÍTMÉNY

## II.1. Publikációk

Publikáció címe	Közlés pontos megjelölése	Publikáció benyújtásának szemesztere (ősz, tavaszi)	Publikáció megjelenésének szemesztere (ősz, tavaszi)

## II.2. Egyéb intézeti kutatási célfeladat megnevezése

Kutatási célfeladat megnevezése: .....

Teljesítés leírása: .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Feladat sikeres teljesítésének ismérvei:

- |         |                       |
|---------|-----------------------|
| 1. .... | teljesítés foka: ...% |
| 2. .... | teljesítés foka: ...% |
| 3. .... | teljesítés foka: ...% |
| 4. .... | teljesítés foka: ...% |
| 5. .... | teljesítés foka: ...% |

Kutatási célfeladat ...%-os megfeleléssel teljesült.

## III. Az értékelési időszakban teljesített teljesítmény megvalósításának értéke

Teljesítményindikátor	Elvárt teljesítmény értéke	Teljesítmény tervezett értéke az elvárt teljesítmény %-ában
Indikátor megnevezése		

Átlagos heti óraszám		
Szakdolgozati konzultáción fogadott hallgatók száma		
Tehetséggondozási konzultáció eredményessége		
Publikációk száma		
<b>Összesen</b>		

Következő időszakban érvényesítendő intézkedések az értékelt teljesítményének módosításával kapcsolatosan:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Megjegyzés az értékelésben foglaltakkal kapcsolatosan:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Az értékelésben foglaltakkal egyetértek.

Kelt:

.....  
MUNKAVÁLLALÓ ALÁÍRÁSA

.....  
INTÉZETVEZETŐ ALÁÍRÁSA

